

서울특별시 강서구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례안 심 사 보 고 서

2023년 3월 10일

행정·재무위원회

1. 심사경과

가. 발의일자: 2023년 2월 24일

나. 발 의 자: 홍재희 의원 외 12명

다. 회부일자: 2023년 2월 27일

라. 상정일자: 제295회 서울특별시 강서구의회 임시회

행정·재무위원회 제1차 회의 상정·의결(2023. 3. 7.)

2. 제안설명 요지

(제안설명자: 홍재희 의원)

□ 제안이유

서울특별시 강서구 직원과 그 소속기관 및 구의 출자·출연기관
직원의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 인격권을 보호하여 안전한
근무환경 조성에 기여하고자 함

□ 주요내용

가. 조례의 목적, 정의 및 적용범위 규정(안 제1조~제3조)

나. 직장 내 괴롭힘 행위 금지에 대한 구청장 등의 책무(안 제5조)

다. 직장 내 괴롭힘 예방교육 실시 규정(안 제7조)

라. 괴롭힘 행위 발생 시 조치와 피해자 보호를 규정(안 제9조~제11조)

마. 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사 실시 및 결과 공표 규정(안 제12조)

3. 참고사항

가. 관계법령

- 1) 「지방공무원법」 제67조의2
- 2) 「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3

나. 협조부서: 행정지원과

다. 입법예고(2023. 2. 27. ~ 2023. 3. 6.) 결과: 의견없음

4. 전문위원 검토의견

(전문위원: 장석현)

가. 제정 취지

- 「지방공무원법」 제67조의2 및 「근로기준법」 제76조의2에 따라 직장 내 괴롭힘 행위 금지 등에 관한 세부적인 사항을 규정함으로써 직원의 권익을 보호하고 건전한 근무환경을 조성하려는 것임

나. 주요 내용

- 안 제1조는 「서울특별시 강서구 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례」 제정으로 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 안전한 근무환경 조성을 목적으로 규정하고 있음
- 안 제2조는 ‘직장 내 괴롭힘’이란 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 정의함
- 안 제5조는 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 이에 필요한 시책을 적극 추진하는 등 구청장 및 출자·출연기관 장의 책무를 규정함

- 안 제7조는 소속기관의 직원을 대상으로 정기적으로 괴롭힘 예방교육을 실시하고 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차 등을 명시하였음
- 안 제9조~11조는 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 사실 확인을 위한 조사를 실시하고, 적절한 조치를 취하는 등 괴롭힘 사건 이후의 조치와 피해자 권익 보호를 위한 사안들이 규정됨
- 안 제12조는 구청장 등은 정기적으로 괴롭힘 행위에 대한 실태 조사를 실시하고, 그 결과를 구의 홈페이지 등에 공표하도록 하였음
- 안 제14조는 괴롭힘 사건 조사 과정에서 알게 된 사안을 피해자의 의사에 반하여 누설할 수 없도록 비밀유지 사항을 규정함

다. 종합 의견

- 본 조례안은 직장 내 괴롭힘에 대한 신고자 및 피해자 보호에 필요한 사항을 정함으로써 직장 내 괴롭힘을 근절하고 상호 존중하는 직장 분위기를 조성하기 위하여 발의된 안건임
- 최근 폭언, 폭행, 집단 따돌림 등 직장 내 괴롭힘이 사회적 문제¹⁾로 대두되고 있고 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘 금지)를 신설(2019.7.16.)하는 등 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 인식 변화와 적절한 대응책 마련의 필요성이 증가하고 있음

1) 국가인권위원회 실태조사(2017.8.23.~9.7.) “우리 사회 직장 내 괴롭힘 실태”

- 최근 1년 동안 한 번 이상 직장 내 괴롭힘을 당한적 있다(응답자 73.3%)
 - 월 1회 이상 직장 내 괴롭힘을 당한적 있다(응답자 46.5%)

- 이 조례안은 직장 내 괴롭힘 근절 및 피해자 지원 근거를 마련하는 것으로, 공직사회 내 괴롭힘 근절 실천으로 공직자들 상호간에 존중하는 문화가 정착되고 건전한 직장 분위기 형성에 기여할 것으로 사료됨

- 또한, 직장 내 괴롭힘 행위의 효과적인 예방을 위해 관련 부서들의 근절 방안에 대한 지속적인 협업이 필요한 사안이라고 판단됨

5. 질의 및 답변요지: 생략

6. 토론요지: 생략

7. 심사결과: 원안가결

※ 붙임 관계법령 1부.

□ 「지방공무원법」

제67조의2(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있으며, 누구나 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱을 겪거나 그 발생 사실을 알게 된 경우 이를 신고할 수 있다. 이 경우 상담 신청이나 심사 청구 또는 신고를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 아니한다.

② 임용권자는 제1항에 따라 상담을 신청 받은 경우에는 소속 공무원을 지정하여 상담하게 하고, 심사를 청구 받은 경우에는 인사위원회 회의에 부쳐 심사하도록 하여야 하며 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 임용권자는 기관 내 성폭력 범죄 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 받은 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하고 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 인사위원회는 임용권자로부터 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다.

⑤ 제4항에 따라 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.

⑥ 고충상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 「근로기준법」

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.